

ТРЕТЕЙСКОЕ УРЕГУЛИРОВАНИЕ РАЗНОГЛАСИЙ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

Костюченко Я. О.

Научный руководитель – доцент Маргацкая Н.А.

Сибирский федеральный университет

На сегодняшний день можно констатировать тот факт, что государственная судебная система, призванная осуществлять правосудие, из-за большой нагрузки на суды – как арбитражные, так и общей юрисдикции – не является эффективной и доступной для всех обращающихся в суд за защитой своих прав и интересов¹. В связи с чем перед наукой трудового права стоит задача создания эффективной внесударственной судебной системы урегулирования трудовых разногласий². Изучение международной практики урегулирования разногласий позволяет заимствовать положительный опыт других стран, наглядно демонстрирующих возможности альтернативных способов разрешения споров (АРС)³, способствующих не только снижению нагрузки на государственные суды, но и достижению эффективных механизмов взаимовыгодного для сторон сотрудничества при урегулировании разногласий. В основе концепции АРС – деятельность третьих лиц по урегулированию конфликта. Актуальность использования внесудебного, досудебного механизма урегулирования разногласий обусловлена спецификой трудовых отношений, в которых неизбежно возникает конфликт интересов его участников⁴.

Специфика трудовых отношений, нормативно определенных в статье 15 Трудового кодекса РФ, основанных на подчинении одной стороны (работника) другой стороне (работодателю), изначально свидетельствует о большой вероятности возникновения разногласий в сфере труда⁵.

Прежде чем раскрыть процесс урегулирования разногласий, необходимо раскрыть содержание понятий «конфликт», «разногласие», «спор». Если понятие «конфликт» является термином, заимствованным из другой науки, конфликтологии⁶, то «спор», «разногласие» являются правовыми понятиями. Причем в ТК РФ понятие «спор» раскрывается через понятие «разногласие». Однако само понятие «разногласие» не определено в содержании законодательства. Существуют различные трактовки данных понятий, но с точки зрения юридической конфликтологии⁷, наиболее удачным можно признать следующее определение конфликта: **конфликт** – осознание на уровне субъекта несовместимости процесса взаимодействия и отношений, противостояние и противоборство интересов⁷. Активное противоборство и противодействие отличают

¹ Согласно статистике, за последние десять лет количество споров на рассмотрении судов увеличилось вдвое. Например, за 2004 г. в Российской Федерации было рассмотрено в общей сложности более 10 млн гражданских дел, в которых участвовало около 30 млн человек, проживающих на территории России, то есть около 25 % ее населения (Давыденко Д. Как избежать судебного разбирательства. – М., 2006. – С. 13).

² Миронов, В.И., д. ю. н., профессор, заведующий кафедрой гражданского процесса и социальных отраслей права РГУ нефти и газа имени И.М. Губкина, член НЭПС и Научно-консультативного совета при Генеральной прокуратуре Российской Федерации. Третьейское регулирование трудовых отношений // Трудовое право. – 2009. – № 12.

³ Носырева, Е.А. Альтернативное разрешение споров в США. – С. 30-31.

⁴ Матненко, М. Третьейское разбирательство // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2007. – № 4.

⁵ Кибанов, А.Я., Ворожейкин И.Е., Захаров Д.К., Коновалова В.Г. Конфликтология: учебник. – М. – С. 9.

⁶ Диксон, Ч. Конфликт. – СПб., 1997. – С. 17.

⁷ Кибанов, А.Я., Ворожейкин И.Е., Захаров Д.К., Коновалова В.Г. Конфликтология: учебник. – М. – С. 37.

конфликт от такой формы конфронтации, как разногласие. В связи с чем под **разногласием** в трудовых отношениях следует признавать отсутствие согласия сторон по тому или иному вопросу.

Таким образом, трудовые разногласия представляют собой особый вид разногласий, которые возникают в трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношениях, имеют свою специфику, которая обусловлена предметом возникающих разногласий, субъектным составом участников трудовых разногласий. Особенность данных отношений заключается и в противоположности целей, интересов субъектов трудовой деятельности.

Необходимо отметить, что трудовые разногласия возникают не только в трудовых отношениях, основанных на личном выполнении работником за плату трудовой функции, но могут возникать и в иных отношениях, например, предшествующих трудовым отношениям, скажем, в случае отказа соискателю в трудоустройстве, в сопутствующих отношениях (например, в отношениях по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации). Трудовые разногласия также могут возникнуть после прекращения трудовых отношений, например при наличии разногласий по возмещению материального ущерба и компенсации морального вреда¹.

Согласно статье 391 ТК РФ, **субъектами трудовых разногласий** могут выступать следующие лица: стороны трудовых отношений – работник и работодатель; стороны, ранее состоявшие в трудовых отношениях; лица (соискатели), которым работодатель отказал в приеме на работу. Субъектами трудовых разногласий могут выступать и иные участники трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обладающие элементами правового статуса, например, профсоюзы.

Предмет возникающих разногласий может быть обусловлен различной оценкой субъектами трудовых отношений правовых явлений. Разногласия могут быть вызваны применением или толкованием норм права, а также могут возникать в связи с требованиями установления новых или изменения существующих условий труда. В связи с чем между данными понятиями из-за сложности в идентификации степени эмоционального напряжения часто ставится знак равенства. Тем не менее данные формы конфронтации отличаются между собой. На практике урегулирование правового конфликта между сторонами требует больше усилий от сторон и третьего лица, принимающего участие в урегулировании конфликта, а также больше сил при урегулировании разногласий сторон.

Урегулирование разногласий (конфликтов) представляет собой целенаправленную деятельность, в рамках которой проводится нейтрализация негативного взаимодействия сторон.

В настоящее время в мире насчитывается более двадцати альтернатив традиционному порядку разрешения споров в государственном суде⁸. Известны, например, такие способы урегулирования разногласий, как: **посредничество-арбитраж**, **«мини-суд»**, **независимая экспертиза по установлению фактических обстоятельств дела**, **омбудсмен**, **частная судебная система или судья «напрокат»**⁹.

Однако среди большого количества альтернативных способов выделяют три способа, которые, смешиваясь друг с другом, образуют совершенно новые комбинированные способы. В частности, к ним относят: урегулирование разногласий путем **проведения переговоров; медиации; в порядке третейского производства**.

¹ Матненко, М.В. Старший преподаватель кафедры гражданского процесса и социальных отраслей права РГУ нефти и газа им. И.М. Губкина. Развитие третейского урегулирования трудовых разногласий // Трудовое право. – 2009. – № 11.

Урегулирование разногласий **при проведении переговоров** представляет собой деятельность сторон как единолично, так и при участии представителей сторон (например, их адвокатов). Стороны договариваются о времени и месте проведения переговоров и в назначенное время встречаются и излагают различные позиции, затем, как правило, составляется список вопросов, по которым сторонам необходимо прийти к соглашению. После этого стороны выдвигают предложения по достижению компромисса. В научной литературе выделяют следующие стили ведения переговоров¹: агрессивный стиль, пассивный, стиль установки на сотрудничество².

Урегулирование разногласий **при проведении медиации** имеет свои отличительные особенности³. По сути **медиация – это те же переговоры, но с участием нейтрального посредника (медиатора), которая основывается на принципах равноправия сторон (стороны в процессе медиации наделены равными правами), нейтральности посредника (сохранения нейтралитета по отношению к сторонам), добровольности (стороны сами выбирают себе посредника), конфиденциальности (сохранение в секрете информации, ставшей известной в ходе посредничества)**^{1,2}. В отличие от переговоров сторон, которые могут протекать стихийно, посредник является специально обученным лицом, содействующим сторонам в ведении переговоров и достижении соглашения по спору. Считается, что проведение посредничества не является привилегией юристов, посредником может быть лицо, обладающее любой профессией и квалификацией¹³. На посредника возлагаются задачи обеспечить сторонам комфортное сотрудничество в достижении согласования интересов, при этом посредник не приравнивается к сторонам разногласия, а занимает особое положение, помогая сторонам вести переговоры и достигать соглашения. Как правило, процесс урегулирования разногласий при помощи медиатора во многом схож с переговорами сторон с установкой на сотрудничество. Отличием служит лишь наличие самого посредника, грамотное руководство которого снижает эмоциональность процесса переговоров сторон. Также сторонам необходимо достичь согласия о выборе посредника, которого они привлекут к участию в урегулировании их разногласия. **Рассмотрим теперь урегулирование разногласий в порядке третейского производства**, которое значительно отличается от урегулирования разногласий путем переговоров, медиации. По своей природе переговоры сторон, посредничество менее формализованы. Урегулирование разногласий в порядке третейского производства регламентируется законодательством. В отличие, например, от медиации, которая только должна стать предметом нормативного регулирования в Российской Федерации⁴, третейская форма относительно давно является урегулированной законодательством сферой.

На сегодняшний день деятельность третейских судов в области разрешения гражданско-правовых споров регламентирована Гражданским процессуальным кодексом РФ, Федеральным законом «О третейских судах в Российской Федерации» от 24 июля 2002 г. № 102-ФЗ (далее – ФЗ «О третейских судах»). Анализ данных актов позволяет заключить о внесудебном порядке урегулирования споров в третейском суде. Об этом свидетельствует статья 134 ГПК РФ, в которой предусмотрены обстоятельства, по ко-

¹ Профессиональные навыки юриста. Опыт практического обучения / Под ред. Л.А. Воскобитовой, Л.Г. Михайловой, Е.С. Шугриной. – М., 2001. – С. 300. Цит. по: Ходжсон Дж. Переговоры на равных. – Минск, 1980. – С. 103–104.

² Адвокат: навыки профессионального мастерства / Под ред. Л.А. Воскобитовой, И.Н. Лукьяновой, Л.П. Михайловой. – М., 2006. – С. 375.

³ Мета, Г., Похмелкина, Г. Медиация – искусство разрешать конфликты // www.conflict-mediation.ru.

⁴ В Государственную Думу ФС РФ 12 декабря 2006 г. был внесен законопроект «О примирительной процедуре с участием посредника (медиации)», который к настоящему моменту не принят.

торым районный судья отказывает в принятии искового заявления¹. Так, заявление не подлежит рассмотрению и разрешению в суде общей юрисдикции, если имеется ставшее обязательным для сторон и принятое по спору между теми же сторонами, о том же предмете и по тем же основаниям решение третейского суда, за исключением случаев, когда суд отказал в выдаче исполнительного листа на принудительное исполнение решения третейского суда. Причем если в производстве этого или другого суда либо третейского суда имеется дело по спору между теми же сторонами, о том же предмете и по тем же основаниям, судья общей юрисдикции возвращает данное исковое заявление (статья 135 ГПК РФ) без рассмотрения.

Таким образом, данные нормы демонстрируют нам, что третейские суды осуществляют свою деятельность именно во внесудебном порядке.

Следует принять во внимание, что оспаривание решения третейского суда возможно (согласно Федеральному закону «О третейских судах в РФ») в случае, если в третейском соглашении не сделана **оговорка** о том, что само решение третейского судьи является окончательным. Порядок обжалования решений третейского суда по гражданским делам предусмотрен ГПК РФ, и то обстоятельство, что кодифицированный акт стоит по юридической силе выше Федерального закона, свидетельствует о том, **что в случае противоречия норм** этих двух актов **применению подлежат именно нормы ГПК РФ**. Согласно буквальному толкованию ст. 418 ГПК РФ любое решение третейского суда, принятое на территории РФ, может быть оспорено сторонами третейского разбирательства. В Федеральном законе «О третейских судах в РФ» возможность обжалования решений третейских судов предоставляется лишь в случаях, если:

- решение третейского суда вынесено по спору, который этот суд рассматривать не имел права (например, если стороны это прямо указали в третейском соглашении);
- были нарушены требования Закона при формировании состава судей или в самом процессе разбирательства;
- решение третейского суда нарушает основополагающие принципы российского права.

Таким образом, налицо противоречие законодательства, которое во многом дискредитирует решения третейских судов. **Третейские суды не должны носить характер досудебных органов по рассмотрению споров, а должны составлять внесудебный порядок рассмотрения спора, который может быть пересмотрен районными судами лишь в исключительных случаях, перечисленных в Федеральном законе «О третейских судах в РФ».**

В силу части 2 статьи 45 Конституции РФ, провозгласившей право каждого защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом, и статьи 352 ТК РФ, дублирующей данное положение, возможно выбрать любой способ защиты своих прав и интересов². Возможность третейского урегулирования разногласий в трудовых отношениях также основывается на нормах Конституции РФ, Трудового кодекса РФ, нормах ФЗ «О третейских судах». Согласно данному закону (пункт 2 статьи 1), в третейский суд по соглашению сторон может передаваться любой спор, вытекающий из гражданских правоотношений, если иное не установлено федеральным законом. Б. Д. Завидов, комментируя данную статью ФЗ «О третейских судах», акцентирует внимание, что **в статье 1 подчеркнута основная идея о том, что третейский суд может рассматривать любой спор, вытекающий из гражданских правоотношений, в случае если об этом достигнуто соглашение (письменное) сторон третейского разбирательства; если иное не установлено федеральным законом**¹⁶. Таким образом, для

¹ Воскобитова, Л.А. Сущностные характеристики судебной власти. - Ставрополь, 2003. – С. 46–47.

² Миронов, В.И. Трудовое право России. - М.: ООО Журнал «Управление персоналом», 2005. – С. 1129–1130.

того чтобы доказать возможность субъектов трудовых отношений обратиться за разрешением спора в третейский суд, необходимо доказать следующую совокупность обстоятельств: 1) спор должен вытекать исключительно из гражданских отношений; 2) должно быть заключено письменное соглашение сторон о рассмотрении их спора в третейском суде, по сути, третейское соглашение; 3) не должно быть установлено федеральным законом запрета на рассмотрение спора в порядке третейского производства. Однако на данную статью ФЗ «О третейских судах» существует и иной взгляд авторов, полагающих, что в нормах статьи 1 ФЗ «О третейских судах в РФ» установлен **запрет на рассмотрение иных споров в порядке третейского производства, за исключением гражданских споров в узком смысле**. В частности, существует мнение, что, поскольку гражданско-правовые отношения, составляющие предмет регулирования гражданского права, определены в пункте 1 статьи 2 ГК РФ, то в соответствии с этим предметом третейского разбирательства не могут быть споры, вытекающие из частноправовых по своей природе отношений, не входящих, однако, в предмет гражданского права: семейно-правовые, земельно-правовые, трудовые¹. Даная позиция авторов представляется нам ошибочной. В соответствии с гражданско-процессуальным законодательством РФ споры, вытекающие, например, из трудовых, семейных, жилищных отношений относят к категории гражданских дел, которые подлежат рассмотрению в соответствии с Гражданским процессуальным кодексом РФ.

Основываясь на нормах Конституции РФ (2, 18, 37, 45), нормах Трудового кодекса РФ (2, 352, 398), Федерального закона «О третейских судах» в РФ, Рекомендации МОТ № 92 «О добровольном примирении и арбитраже», **можем сделать вывод как о возможности третейского урегулирования разногласий в трудовых отношениях, так и о третейском разбирательстве трудовых конфликтов**. Тем более необходимо отметить, что применение данного способа урегулирования разногласий особо приветствуется в трудовых отношениях, где разногласия сторон могут негативно сказаться не только на собственных интересах сторон, но и на интересах третьих лиц, например в случае возникновения коллективного трудового спора (В ТК не содержится норм об **обязательном** порядке урегулирования путем применения примирительных процедур: примирительная комиссия, трудовой арбитраж, – только о порядке разрешения индивидуальных споров комиссиями по трудовым спорам, судами; однако это не мешает сторонам на практике использовать любой альтернативный способ урегулирования разногласий).

Особенностью третейского разбирательства споров является возможность суда исследовать доказательства, устанавливать факты, выносить обязательное для сторон решение, подлежащее принудительному исполнению. Необходимо обратить внимание и на письменную форму достижения между сторонами согласия об обращении в третейский суд, которое может быть по выбору сторон зафиксировано различными способами. «Практике известны различные виды третейских соглашений: **третейский договор** – соглашение, представляющее собой самостоятельный договор о разбирательстве в третейском суде возникающих между его сторонами споров (как уже возникших, так и тех, которые могут возникнуть в будущем); **третейская оговорка** – соглашение, включаемое сторонами в гражданско-правовой договор и являющееся одним из его условий о рассмотрении в третейском суде споров, возникающих из этого договора; **третейская запись** – соглашение о передаче на разрешение третейского суда уже возникшего спора»². В связи с чем стороны свободны в выборе фиксации своего соглаше-

¹ Постатейный комментарий к Федеральному закону «О третейских судах в Российской Федерации» / Под ред. А.Л. Маковского, Е.А. Суханова. – М., 2003. – С. 8.

² Гражданское процессуальное право: учебник / Под ред. М.С. Шакарян. – М., 2007. – С. 559.

ния.

Необходимо отметить, что если процесс урегулирования разногласий при посредничестве является неформальным, то при урегулировании разногласий в третейском суде сторонам необходимо следовать нормам закона, регламентирующего деятельность третейских судов, соблюдать локальные акты (правила постоянно действующего третейского суда: уставы, положения, регламенты, содержащие правила третейского разбирательства и утвержденные организацией – юридическим лицом, образовавшим третейский суд²⁰). В связи с чем процесс урегулирования разногласий в порядке третейского производства считается менее формальным, чем в государственном суде²¹. Однако данное правило распространяется преимущественно на постоянно действующие третейские суды. **Хотя на практике стороны могут не только заключить соглашение, устанавливающее отличный от регламента постоянно действующего третейского суда порядок рассмотрения спора**, например перенести место рассмотрения спора в другое государство, предусмотреть третейское разбирательство без участия сторон, основанное лишь на исследовании письменных доказательств, **но и согласно ФЗ «О третейских судах в Российской Федерации» могут создать свой собственный третейский суд (ad hoc)**. Следует сказать о том, что данный орган сочетает в себе как примирительные черты (относится к альтернативным способам разрешения споров, основанных на примирении сторон), так и черты судебного разбирательства (исследование доказательств, установление фактов, вынесение решения). В связи с чем к деятельности третейского суда применимы следующие понятия: «урегулирование разногласий», «третейское разбирательство споров». **Под третейским урегулированием разногласий следует понимать целенаправленную деятельность, в рамках которой проводится при участии третейского судьи (судей) нейтрализация негативного взаимодействия сторон**. В данном случае деятельность третейских судей аналогична деятельности посредников. Однако в отличие от посредников третейский суд вправе по ходатайству сторон принять решение об утверждении мирового соглашения, если таковое не противоречит законам и иным нормативным правовым актам и не нарушает прав и законных интересов других лиц (статья 32 ФЗ «О третейских судах в РФ»). Если достичь между сторонами согласия не удалось и стороны хотят, чтобы по их делу было вынесено решение, третейский суд, рассматривающий разногласия между ними, компетентен вынести решение по делу. **В этом случае речь идет о третейском разбирательстве споров**. В соответствии со статьей 2 ФЗ «О третейских судах» третейское разбирательство как вид процессуальной деятельности представляет собой процесс разрешения спора в третейском суде и принятие решения третейским судом. Необходимо отметить, что процесс урегулирования разногласий и (или) разрешения спора в каждом третейском суде может иметь свои особенности и осуществляться по так называемому **«собственному Третейскому процессуальному кодексу»** с обязательным учетом императивных норм законодательства РФ, предусмотренных для третейских судов.

Для России заимствование альтернативных способов разрешения споров не является новым способом урегулирования разногласий, скорее является возвращением к древней русской традиции¹ разрешать конфликты неформально, путем привлечения третьих лиц². Подводя итог, отметим, что среди всех альтернативных способов урегулирования разногласий, разрешения споров наиболее обособленное место занимает третейский суд (арбитраж). Данный способ отличается в большей степени от других

¹ Зайцев, А.И., Захарьяшева, И.Ю., Балашова, И.Н., Балашов, А.И. Указ. соч. – С. 38.

² Скоробогатова, Н.В., LL. M., магистр права Манчестерского университета.

альтернативных способов, поскольку **сочетает в себе черты медиации и суда одновременно**. Третьей практикой рассмотрения разногласий свидетельствует об эффективности данного способа урегулирования разногласий, возможности в случае недостижения согласия между сторонами вынести обязательное для его сторон решение.